

Cyflwyniad

1. Mae cyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd naill ai'n anymwybodol o'r ddeddfwriaeth gyfredol ar dâl a seibiant mamolaeth neu maen nhw'n cael eu drysu ganddi. Fel mae'n sefyll, mae'r system yn we gymhleth o gyfnodau a dyddiadau cymhwys, seibiannau amrywiol o ran hyd, gwahanol gyfnodau bwrw-cyfrif a gofynion rhybudd byr. Mae'r cymhlethdod hwn yn broblem neilltuol i fusnesau bach na welant, at ei gilydd, ond angen anaml i fynd i'r afael â maes tâl a seibiant mamolaeth.

2. Yn y Papur Gwyrdd *Work and Parents: Competitiveness and Choice*¹, cynigid amrywiaeth o opsiynau i sicrhau cydbwysedd rhwng gwella'r dewis i rieni a hybu gallu busnesau i gystadlu. Bu i'r drefn ymgynghori a ofynnai i gyflogwyr a gweithwyr ba opsiynau yr oeddent am i'r Llywodraeth eu dilyn, ddod i ben ar 7 Mawrth 2001. Mae'r Llywodraeth yn cyhoeddi penderfyniadau ar opsiynau'r Papur Gwyrdd wrth iddynt gael eu cymryd er mwyn ei gwneud yn haws i gyflogwyr a gweithwyr eu hamgyffred.

3. Mae'r Papur Gwyrdd yn awgrymu mai un opsiwn yw dod ynghyd ag arbenigwyr o'r sectorau busnes, cyhoeddus a gwirfoddol, a'r undebau, i gyflwyno argymhellion i'r Llywodraeth o ran sut y gellid gwneud y rheolau presennol ar seibiant a thâl mamolaeth yn haws eu deall gan weithwyr ac yn rhatach eu gweinyddu. Opsiwn arall yw cysoni'r rheolau ar ddychwelyd i'r gwaith er mwyn sicrhau bod digon o rybudd am y bwriad i ddychwelyd bob amser yn cael ei roi, gan estyn y cyfnod rhybudd presennol o 21 diwrnod.

4. Mae symleiddio fel cysyniad cyffredinol wedi ei gefnogi'n gryf. Ceir cefnogaeth hefyd i'r opsiwn o sefydlu grŵp i weithio ar symleiddio. Mae eraill yn teimlo y byddai sefydlu grŵp o'r fath yn oedi newid. Dadleuant mai gweithredu yw'r peth pwysicaf. Mae'r syniad o estyn cyfnodau rhybudd wedi ei gefnogi'n gryf gan fusnesau, yn enwedig cyflogwyr llai, sy'n gweld y byddai hyn yn sicrhau rhagweladwyedd ac yn cyfrannu amser cynllunio at y system.

5. Gan hynny, mae'r Llywodraeth wedi penderfynu ymateb i'r alwad hon am gynnydd trwy fynd ati'n syth i gyhoeddi fframwaith symleiddio i hwyluso trafodaeth bellach cyn symud ymlaen i waith manwl ar newidiadau posibl i'r rheoliadau.

¹ Work and Parents: Competitiveness and Choice, A Green Paper, cyhoeddwyd Ragfyr 2000

6. Mae'r fframwaith symleiddiedig a ddisgrifir yn y papur hwn yn cynnwys estyniad ar seibiant digyflog fel y gall merch ddewis aros gartref am flwyddyn i gyd. Ym marn llawer o rieni a gweithwyr, yr opsiwn hwn, sy'n deillio o'r Papur Gwyrdd, yw un o'r tair blaenoriaeth bennaf ar gyfer newid. Gwelid rhywfaint o gefnogaeth ymhlith busnesau i'r estyniad 12 wythnos. Cred busnesau o'r fath y byddai hyn yn sicrhau cyfnod seibiant lle byddai'n haws sicrhau gweithwyr eraill yn lle rhai absennol. Maen nhw hefyd am weld mwy o sicrwydd ar bwnc dychwelyd i'r gwaith ac fe ddarperir ar gyfer hyn yn y fframwaith. Mae cyflogwyr eraill, fodd bynnag, yn pryderu am gostau a'r effaith ar y busnes os bydd mwy o ferched yn absennol o'u gwaith am gyfnod hirach.

Amcangyfrifwn fod estyn seibiant digyflog yn annhebyg o gael effaith ddramatig ar y niferoedd sy'n manteisio ar y trefniadau. Ar hyn o bryd, bydd tuag un o bob pedair gweithwraig gymwys yn cymryd y cyfan neu bron y cyfan o'r hawl.

7. Mae'r papur hwn yn crynhoi'r ymatebion a gafwyd i'r Papur Gwyrdd ar bwnc symleiddio (tudalennau 4 – 6). Mae'n gosod athroniaeth a fframwaith i system newydd ar gyfer tâl a seibiant mamolaeth (tudalennau 7 – 12). Mae'n edrych ar fanteision gwireddu trefn fwy syml ar gyfer cyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd, ynghyd â manteision gwella'r cynllunwaith a'r sicrwydd i fusnesau.

8. Gwelir dadansoddiad o gostau a buddion y fframwaith symleiddio yn Atodiad A (tudalennau 13 – 15).

9. Mae'r papur hwn yn disgrifio fframwaith wedi ei symleiddio'n llwyr ar gyfer tâl a seibiant mamolaeth. Bydd eisiau deddfwriaeth sylfaenol i symleiddio'r system bresennol ar gyfer tâl a seibiant mamolaeth a bydd angen neilltuo amser pryd y gall y Senedd ystyried y mater. Yn nes i'r amser hwn, bydd y Llywodraeth yn ceisio archwilio'r ystyriaethau a godir yn y ddogfen hon ar y cyd â phobl sydd â buddiant. Mae pob croeso, fodd bynnag, i sylwadau yn awr.

10. Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael ar wefan *Work and Parents: Competitiveness and Choice* sy'n cynnwys gwybodaeth am bynciau eraill mewn cysylltiad â'r Papur Gwyrdd. Caiff y wefan ei diweddarau'n rheolaidd ac fe'i gwelir yn www.dti.gov.uk/er/review.htm

11. Dylai unrhyw sylwadau ar y fframwaith symleiddio gael eu hanfon at:

Work and Parents Review Team
Department of Trade and Industry
1 Victoria Street
Llundain SW1H 0ET

Ffacs: 020 7215 5450

E-bost: reviewteam@dti.gov.uk

12. Gellir trefnu i sylwadau am y fframwaith symleiddio fod ar gael i'r cyhoedd yn llwyr neu'n rhannol yn ôl ewyllys yr Adran. Os na ddymunwch i'r cyfan neu ran o'ch ymateb (gan gynnwys eich enw) gael ei wneud yn hysbys i'r cyhoedd, bydd rhaid ichi ddweud yn y sylwadau ba rannau yr ydych am inni eu cadw'n gyfrinachol. Lle na fynnir cyfrinachedd, gellir trefnu i ymatebion fod ar gael i unrhyw ymholwyr, gan gynnwys rhai o'r tu allan i'r DU, neu gael eu cyhoeddi trwy unrhyw ddull, gan gynnwys ar y Rhynggrwyd.

Ymatebion a gafwyd o dan yr ymgynghoriad

13. Daeth dros 600 o ymatebion ffurfiol i law erbyn diwedd y drefn ymgynghori. Deilliai mwy nag un o bob pump o gyflogwyr unigol mewn busnesau o faint amrywiol. Yn ychwanegol, ymatebwyd gan grwpiau cynrychioli cyflogwyr yn cynnwys 237,000 o aelodau. Cafwyd dros 175 o ymatebion gan rieni - mamau yn bennaf. Ymatebodd cynrychiolwyr gweithwyr yn siarad dros fwy na 2.4 miliwn o bobl. Daeth gweddill yr ymatebion oddi wrth elusennau, academyddion, cyfreithwyr ac unigolion. Ni nodai dros 10% o'r ymatebwyr ar ba sail yr oeddent yn ymateb. Daeth 66 ymateb pellach i law ar ôl diwedd y cyfnod ymgynghori.

14. Yn ychwanegol, bu i aelodau o'r Grŵp Gweinidogol a swyddogion y tîm arolygu gwrdd â bron 300 o unigolion wyneb yn wyneb. Bu iddynt siarad â chyflogwyr neu eu cynrychiolwyr, rhieni gweithiol a rhai'n cynrychioli undebau neu grwpiau teulu. Comisiynwyd hefyd waith ffocws mewn grwpiau ymhlith darpar famau a mamau newydd ac ymhlith cyflogwyr bach ledled Prydain.

Seibiant mamolaeth digyflog

15. Mae estyn seibiant mamolaeth i flwyddyn wedi ei gefnogi'n gryf gan gynrychiolwyr gweithwyr. Mae cyflogwyr hwythau wedi eu rhannu ar y pwnc. Mae rhai'n cydnabod y gallai fod yn haws dod o hyd i weithwyr dros-dro eraill ar gyfer y cyfnod hwn. Teimla eraill fod y cyfnod hwn yn rhy hir i ferch fod i ffwrdd o'i gweithle. Ymddengys, fodd bynnag, fod llawer o gyflogwyr sy'n gwrthwynebu'r estyniad hwn yn anymwybodol bod y ddarpariaeth gyfredol eisoes yn rhoi i lawer o ferched hawl i 40 wythnos o seibiant. Er mai ychydig o gefnogaeth a welid i'r syniad o estyn seibiant mamolaeth digyflog ymhlith y grwpiau ffocws ar gyfer cyflogwyr bach, cydnabyddai rhai o'r cyflogwyr y byddai hyn o gymorth i deuluoedd ac o bosibl yn rhoi iddynt fwy o ddewis o ran ymdopi â'r cyfnod absenoldeb. Mae'r gwaith ffocws mewn grwpiau ymhlith darpar famau a mamau newydd yn tynnu sylw y byddai estyn y seibiant o fantais i famau trwy sicrhau amser i rieni drefnu gofal plant erbyn iddynt ddychwelyd i'w gwaith.

Symleiddio

16. Mae cyflogwyr, gweithwyr a grwpiau buddiant yn gweld y ddeddfwriaeth yn or-gymhleth a bod angen ei 'chyfieithu' cyn bod modd ei deall. Mae symleiddio yn flaenoriaeth allweddol i gyflogwyr, yn enwedig busnesau bach. Dywed busnesau'n gyson fod arnynt angen mwy o sicrwydd, yn enwedig gyda golwg ar rybudd gweithwyr eu bod yn bwriadu dod yn ôl i'w gwaith.

Dywedodd cyflogwyr a'u cynrychiolwyr wrthym...

"Y ddeddfwriaeth ar dâl a seibiant mamolaeth yw un o'r agweddau mwyaf cymhleth ar y Gyfraith Gyflogaeth gyfan, gan ei bod yn her i resymeg a dealltwriaeth fel ei gilydd." – Y Sefydliad Siartredig ar gyfer Personél a Datblygiad

"Mae'r opsiynau symleiddio yn allwedd i ddatrys y ddau ddiffyg amlycaf yn y trefniadau presennol - prinder eglurdeb yn y fframwaith rheoleiddio a'r lle sylweddol i gamddealltwriaeth rhwng cyflogydd a gweithiwr." – Sefydliad y Rheolwyr

"Byddem yn gweld symleiddio'r ddeddfwriaeth o ran hawliadau a thaliadau yn llesol i'r cwmni a'i weithwyr gan y byddai wedyn yn haws ei gweithredu a'i deall gan y ddwy ochr." - Tesco

17. Dywed Cydffederasiwn Diwydiant Prydain (CBI) y byddent yn croesawu asesiad o sut y gellid symleiddio'r rheoliadau mamolaeth. Pwysleisiai aelodau'r CBI hefyd fod y cyfnod rhybudd ar gyfer dychwelyd ar ôl seibiant mamolaeth yn rhy fyr ac nad yw'n caniatáu ar gyfer cynllunio priodol. Ar sail eu hymgyngoriad eu hun ar y Papur Gwyrdd, dywedodd y Gwasanaeth Busnesau Bach (SBS) mai'r agweddau sydd ymhlith y pwysicaf i gyflogwyr yw mwy o sicrwydd ynghylch bwriad mamau i dychwelyd a symleiddiad y system bresennol. Roedd y Cyngor Busnesau Bach o blaid symleiddio.

Dywedodd gweithwyr a'u cynrychiolwyr wrthym ...

"Mae angen symleiddio'r ddeddfwriaeth, y rheoliadau a'r canllawiau presennol fel bod modd i bawb ddeall yn glir hawliau rhieni yn y gwaith a manteisio'n rhwydd ar eu hawliau." – Cyngres Undebau Llafur yr Alban

"Ceir angen taer am symleiddio a chysoni'r rheolau sy'n llywio holl faes hawliau mamolaeth a thadolaeth." – UNIFI

"Fel rhiant, rwy'n gweld bod yr ystyriaethau pwysicaf yn cynnwys symleiddio a chysoni trefniadau mamolaeth yn llwyr, a chyflwyno canllawiau sy'n gosod hawliau a chyfrifoldebau gweithwyr a chyflogwyr." – Gweithiwr

18. Mae'r rhai sy'n delio ag ymholiadau rhieni gweithiol hefyd yn cefnogi syniad symleiddio. Mae Cyngres yr Undebau Llafur (TUC) yn 'gefnogol dros ben' i'r awgrym i symleiddio system bresennol hawliau mamolaeth a hawliau rhieni.
19. Bydd Canolfannau Cyngori yn trin miloedd o ymholiadau'n ymwneud â mamolaeth bob blwyddyn. Cwyna ymgynghorwyr Canolfannau Cyngori fod y darpariaethau mor gymhleth fel ei bod yn aml yn amhosibl cyngori merch feichiog, ymlaen llaw, o ran faint yn union o seibiant mamolaeth y mae ganddi hawl iddo a phryd yn union y bydd angen iddi ddychwelyd i'w gwaith. Caiff Canolfannau ymholiadau niferus gan gyflogwyr hefyd.
20. Mae mwyafrif y galwadau i linell gymorth Maternity Alliance yn cael eu gwneud gan ferched sydd 'wedi drysu'n llwyr' ynghylch beth yn union yw eu hawliau mamolaeth ar hyn o bryd. Mae Maternity Alliance yn cydnabod mai ychydig o gyflogwyr neu weithwyr sy'n deall sut i fwrw cyfrif o hawliau mamolaeth a hawliau rhieni ac maen nhw am i'r Llywodraeth ystyried newidiadau sylfaenol i'r system bresennol.

Fframwaith newydd i dâl a seibiant mamolaeth

21. Mae'r fframwaith newydd hwn yn gwireddu symlrwydd, sicrwydd a mwy o amser cynllunio. Mae'n ymdrin â threfniadau newydd ar gyfer rhoi rhybudd, gofynion cymhwyso cyfun, cyfnodau rhybudd ychydig yn hirach, ac yn helpu cyflogwyr a gweithwyr i ddeall eu hawliau a'u cyfrifoldebau trwy ddefnyddio cyn lleied o ddyddiadau a chyfnodau â phosibl.

Nodweddion allweddol y fframwaith newydd ar gyfer tâl a seibiant mamolaeth

- 26 wythnos o Seibiant Mamolaeth Cyffredin (gyda chyflog)
 - 26 wythnos o Seibiant Mamolaeth Ychwanegol (heb gyflog)
- } 1 fl. i gyd
- Cyfnod cymhwyso o 26 wythnos ar gyfer tâl a seibiant
 - Cysoni'r trefniadau rhybudd yn ôl un dyddiad - y 15^{fed} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni
 - Sail 26 wythnos i fwrw cyfrif o gyfartaledd yr enillion
 - Sail 4 wythnos i bob cyfnod rhybudd
 - Sail 4 wythnos i'r sbardun salwch

22. Mae'r canlynol yn amlinellid o'r fframwaith newydd ar gyfer tâl a seibiant mamolaeth. Deuai'r newidiadau i rym o Ebrill 2003 ymlaen, yr un pryd â'r newidiadau hynny mewn cysylltiad â hyd seibiant mamolaeth a swm a hyd tâl mamolaeth a gyhoeddwyd yn y Gyllideb, gan gymryd yr agweddau hyn i ystyriaeth. Er mwyn hwyluso dealltwriaeth o fewn naratif y ddogfen hon, cyfeirir at seibiant mamolaeth cyffredin a seibiant mamolaeth ychwanegol fel seibiant gyda chyflog a seibiant heb gyflog. Mae'r tablau ar y ddau dudalen nesaf yn dangos symlrwydd y system newydd. Caiff y tablau eu mynegi fel llifsiartiau hefyd yn Atodiad C (tudalennau 18 a 19).

Gofnion cymhwys: system bresennol

| WYTHNOSAU CYFLOGAETH ERBYN WYTHNOS DDISGWYLIEDIG Y GENI | SEIBIANT MAMOLAETH | TÂL MAMOLAETH |
|--|--|--|
| Llai na 41 WYTHNOS* | 18 WYTHNOS ⁺ Seibiant Mamolaeth Cyffredin | <ul style="list-style-type: none"> Os cymwys, Lwfans Mamolaeth (LM) lle'r enillir cyfartaledd o £30 yr wythnos dros unrhyw 13 wythnos yn ystod y 66 wythnos cyn y disgwylir y baban a lle cyflogir y weithwraig am 26 wythnos yn ystod y 66 wythnos cyn y disgwylir y baban. |
| 41 – 62 WYTHNOS (BLWYDDYN + 10 WYTHNOS)** | 18 WYTHNOS ⁺ Seibiant Mamolaeth Cyffredin | <ul style="list-style-type: none"> Os cymwys, Tâl Mamolaeth Statudol (TMS) lle mae'r enillion wythnosol cyfartalog dros yr wyth wythnos yn union cyn a chan gynnwys yr wythnos gymhwys wedi bod uwchlaw neu yr un fath â'r lefel enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau Yswiriant Gwladol. <p>neu</p> <ul style="list-style-type: none"> Os cymwys, LM (gweler uchod). |
| 63 WYTHNOS + | <p>UCHAFSWM O: 11 wythnos cyn wythnos ddisgwylidig y geni ynghyd â 29 wythnos ar ôl y dyddiad geni (Cyfanswm: 40 wythnos)</p> <p>LLEIAFSWM O: 29 wythnos o'r dyddiad geni***</p> <p>Seibiant Mamolaeth Cyffredin a Seibiant Mamolaeth Ychwanegol</p> | <ul style="list-style-type: none"> Os cymwys, TMS am y 26 wythnos gyntaf (gweler uchod) <p>neu</p> <ul style="list-style-type: none"> Os cymwys, LM am y 26 wythnos gyntaf (gweler uchod) |

*Bydd seibiant mamolaeth cyffredin yn codi i 26 wythnos o 2003 ymlaen

**Mae'r cymhwyster i gael TMS yn seiliedig ar 26 wythnos o gyflogaeth hyd at y 15^{fed} wythnos cyn wythnos ddisgwylidig y geni (41 wythnos).

***Mae'r cymhwyster i gael SMY yn seiliedig ar wasanaeth blwyddyn hyd at yr 11^{eg} wythnos cyn wythnos ddisgwylidig y geni (63 wythnos).

**** 26 wythnos yw'r Seibiant Mamolaeth Cyffredin a gellir ei ddechrau hyd at 11 wythnos cyn wythnos ddisgwylidig y geni; 29 wythnos yw'r Seibiant Mamolaeth Ychwanegol (SMY) a chaiff ei gyfrif o'r dyddiad geni ymlaen.

Gofynion cymhwyso: fframwaith newydd

| WYTHNOSAU CYFLOGAETH ERBYN WYTHNOS DDISGWYLIEDIG Y GENI | SEIBIANT MAMOLAETH | TÂL MAMOLAETH |
|--|---|--|
| Llai na 41 WYTHNOS | 26 WYTHNOS | <ul style="list-style-type: none"> Os cymwys, LM |
| 41 WYTHNOS + | <p>26 WYTHNOS Seibiant Mamolaeth Cyffredin</p> <p>26 WYTHNOS Seibiant Mamolaeth Ychwanegol</p> <p>(Seibiant cyfan: BLWYDDYN)</p> | <ul style="list-style-type: none"> Os cymwys, LM am y 26 wythnos gyntaf neu Os cymwys, TMS am y 26 wythnos gyntaf os yw'r enillion wythnosol cyfartalog dros y 26 wythnos hyd at a chan gynnwys yr wythnos gymhwyso wedi bod uwchlaw'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau Yswiriant Gwladol |

Gwireddu mwy o symrlwydd i gyflogwyr a gweithwyr

23. Mae pennu cyfnod seibiant sefydlog wedi ei gefnogi gan gyflogwyr a gweithwyr. Mae hyn yn ychwanegu rhyw gymaint o sicrwydd at y system ar gyfer cyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd. Bydd gan bob merch feichiog hawl i 26 wythnos o seibiant gyda chyflog. Bydd y rhai sydd â hawl i Dâl Mamolaeth Statudol (TMS) yn cael eu talu yn ôl 90% o'u henillion am y chwe wythnos gyntaf ac yn ôl cyfradd wastad TMS am y 20 wythnos sy'n weddill.

24. Bydd y seibiant 26 wythnos heb gyflog yn dechrau'n syth ar ddiwedd y cyfnod o seibiant gyda chyflog. Bydd hyn yn sefydlogi'r cyfnod seibiant fel bod cyflogwyr a gweithwyr yn gwybod pa mor hir y mae gan y weithwraig hawl iddo, ac yn gwybod hefyd y dyddiad y dychwela i'r gwaith, ymhell ymlaen llaw, beth bynnag fo'r dyddiad geni. Ar hyn o bryd, mae'r system yn peri dryswch i weithwyr a chyflogwyr fel ei gilydd, gan fod llawer o bobl yn meddwl bod seibiant digyflog a seibiant gyda chyflog yn cydreddeg.

25. Bydd hawl i seibiant digyflog gan bob merch sy'n bodloni'r gofynion cymhwyso ar gyfer TMS. Ar hyn o bryd, ceir dau reidrwydd cymhwyso gwahanol sy'n seiliedig ar wythnosau gwahanol cyn wythnos ddisgwyliedig y geni i fwrw cyfrif o'r cymhwyster i seibiant digyflog a TMS. Rhaid i'r weithwraig fod wedi gwasanaethu am 26 wythnos cyn y 15^{fed} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni i fod yn gymwys i gael TMS, ond rhaid iddi fod yn gwasanaethu ers blwyddyn ddi-dor cyn yr 11^{eg} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni i fod yn gymwys ar gyfer seibiant digyflog. Mae hyn yn creu dryswch diangen. Trwy ddefnyddio un cyfnod cymhwyso, byddid yn symleiddio'r fframwaith yn sylweddol.

26. Byddai newid y cyfnod bwrw-cyfrif a ddefnyddir er mwyn pennu'r enillion cyfartalog ar gyfer TMS, i 26 wythnos cyn yr wythnos y rhoir rhybudd yn llesol i gyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd. Bydd y cyflogydd eisoes wedi pennu a delio â'r cyfnod hwn i fwrw cyfrif o gymhwyster y weithwraig o ran TMS. Mae hyn yn rhoi cyfnod hirach ar gyfer bwrw cyfrif o'r enillion cyfartalog, gan ei gwneud yn bosibl cydraddoli pob rhyw benllanw a thrai yn enillion y weithwraig

27. Ar hyn o bryd, defnyddir yr wyth wythnos cyn y 15^{fed} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni fel cyfnod bwrw-cyfrif lle mae pennu cyfartaledd yr enillion yn y cwestiwn. Nid yw'r cyfnod hwn o wyth wythnos yn dwyn perthynas ag unrhyw gyfnod arall a ddefnyddir i fwrw cyfrif o dan y ddeddfwriaeth famolaeth ac mae'n elfen o ddryswch ychwanegol i gyflogwyr.

Gwella'r cynllunwaith a'r sicrwydd i gyflogwyr a gweithwyr

28. Bydd gweithwraig yn rhoi gwybod i'w chyflogydd am ei beichiogrwydd a'r dyddiad y bwriada ddechrau cymryd ei seibiant yn ystod y 15^{fed} wythnos cyn wythnos ddisgwylidig y geni - sydd eisoes yn wythnos allweddol yn amcangyfrifon y cyflogydd. Yr Wythnos Rybuddio y gelwir hon yn y ddogfen yma.

29. Byddai hyn yn caniatáu i'r cyflogydd fwrw cyfrif o'r TMS, hyd y seibiant a'r dyddiad dychwelyd gyda mwy o sicrwydd ac yn llawer cynharach nag sy'n bosibl o dan y system bresennol. Ond byddai modd i'r weithwraig hithau addasu dechrau ei seibiant mamolaeth cyn belled â'i bod yn rhoi rhybudd pedair wythnos am y dyddiad newydd y bwriada ddechrau (gweler paragraff 32).

30. Yn ystod yr Wythnos Rybuddio, byddai'r cyflogydd yn ysgrifennu at y weithwraig i roi gwybod iddi am ei hawl i seibiant ac i egluro ei chyfrifoldebau o ran rhoi rhybudd am y dyddiad y disgwylia ddychwelyd i'w gwaith. Cymerid yn ganiataol y byddai'r weithwraig yn dychwelyd ar ddiwedd y seibiant llawn y mae ganddi hawl iddo, onid ysgrifenna hi at ei chyflogydd yn rhoi rhybudd pedair wythnos am ddychweliad cynnar. Gwelir enghraifft o lythyr safonol y cyflogydd o dan y fframwaith newydd hon yn Atodiad D (tudalen 20). Ar hyn o bryd, mae eisiau i gyflogydd ysgrifennu at y weithwraig pan fydd hithau'n dal ar seibiant mamolaeth, gan ofyn iddi ysgrifennu'n ôl ato/i yn egluro'i bwriadau o ran dychwelyd i'r gwaith. Mae cyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd yn gweld y system gyfredol hon yn ymyrraeth ac yn ddryswch.

31. Ar hyn o bryd, ni raid i weithwraig ond dweud wrth ei chyflogydd ei bod yn feichiog, am wythnos ddisgwylidig y geni a pha bryd y byddai'n hoffi dechrau ei seibiant, 21 diwrnod cyn y bwriada fynd i ffwrdd. Mewn gwirionedd, mae'n debyg y bydd llawer o gyflogwyr a'u gweithwyr eisoes wedi trafod cynlluniau'r ferch ymhell ymlaen llaw. Ond does dim rhaid rhoi'r wedd derfynol ar y cynlluniau hyn tan dair wythnos cyn i'r ferch ddechrau ei seibiant. Mae hyn yn creu cryn ansicrwydd i gyflogwyr ac yn eu hatal rhag cynllunio'n effeithiol sut y gallent drefnu gweithwyr eraill yn lle'r darpar fam ac yn gadael y ferch hithau'n ansicr sut y gwneir ei gwaith yn ystod ei habsenoldeb.

32. Mae cyflogwyr yn pryderu bod y cyfnodau rhybudd presennol yn rhy fyr ac nad ydynt yn adlewyrchu sut mae busnesau'n cynllunio ymlaen. Ar hyn o bryd, mae'n ofynnol i weithwyr roi rhybudd 21 diwrnod am eu bwriad i gymryd seibiant a rhybudd 21 diwrnod os dymunant ddychwelyd yn gynnar o'r seibiant.

33. Mae'r fframwaith newydd wedi ei seilio ar gyfnodau rhybudd o bedair wythnos. Mae'r agwedd yma yn annhebygol o gael effaith sylweddol ar weithwyr y mae'n debyg y byddant wedi penderfynu cyn hyn pa bryd y byddant yn cymryd neu'n dychwelyd o seibiant. Ond bydd yn rhoi i gyflogwyr wythnos ychwanegol hollbwysig i gynllunio sut i ddarparu ar gyfer yr absenoldeb. Byddwn yn edrych ar agweddau eraill ar y ddeddfwriaeth yn y maes hwn lle gallai fod angen cysoni cyfnodau rhybudd.

34. Caiff y sbardun salwch angenrheidiol ei ostwng i bedair wythnos cyn wythnos ddisgwylidig y geni. Ar hyn o bryd, os bydd merch yn colli gwaith oherwydd salwch cysylltiedig â beichiogrwydd unrhyw bryd yn ystod y chwe wythnos cyn wythnos ddisgwylidig y geni, bydd hynny'n awtomatig yn sbarduno dechrau ei seibiant mamolaeth. Mae'r sbardun hwn, er bod cefnogaeth iddo ymhlith cyflogwyr yn wreiddiol, yn ychwanegu ansicrwydd at y system, gan y gall seibiant mamolaeth ddechrau'n sydyn a hyd at chwe wythnos ynghynt na disgwylidau'r cyflogydd. Cyflwynwyd dadleuon cryf gan gynrychiolwyr gweithwyr fod y sbardun yn annheg, gan y gall y salwch cysylltiedig â beichiogrwydd sy'n rhoi cychwyn i'r seibiant barhau cyn lleied â diwrnod ac nad oes rhesymau meddygol sy'n mynnu y dylai'r ferch ddechrau ei seibiant. Bydd gostwng y sbardun salwch i bedair wythnos yn cysoni dyddiadau a chyfnodau'r system.

36. Mae'r fframwaith hwn yn gosod sylfeini system newydd o seibiant a thâl mamolaeth sy'n rhwyddach i gyflogwyr ei gweinyddu a'i rheoli ac yn ei gwneud yn haws i weithwyr ddeall eu hawliau a'u cyfrifoldebau. Bydd angen gwaith pellach cyn y gall y system hon ddod i rym, ond mae'r Llywodraeth yn croesawu sylwadau yn awr. Gwelir amlinelliad llawn o'r system bresennol a'r fframwaith newydd yn Atodiad B (tudalennau 16 a 17).

Asesiad rhannol o'r ardrawiad rheoleiddiol

Buddion

Bydd system symleiddiedig o dâl a seibiant mamolaeth yn fwy clir i gyflogwyr a gweithwyr. Bydd y cyfnodau rhybudd hirach yn rhyw gyfraniad at wireddu mwy o sicrwydd i gyflogwyr ac yn gwarantu mwy o amser cynllunio i ddelio â'r absenoldeb. Bydd hyn yn caniatáu i gyflogwyr sy'n arfaethu trefnu gweithwyr allanol i wneud gwaith rhai absennol, sicrhau'r ddarpariaeth honno'n fwy rhwydd ac yn rhoi mwy o amser cynllunio i gyflogwyr sy'n aildrefnu eu gweithlu mewnol ddarparu ar gyfer absenoldeb.

Mae'n debyg y bydd buddion ychwanegol yn dod i fod trwy well dealltwriaeth a gwybodaeth am y system a'r hawliau a'r cyfrifoldebau a grea. Gallai hyn gael effaith gadarnhaol ar nifer y galwadau i'r Adran a llinellau cymorth eraill ac ar nifer y bobl sy'n troi at Ganolfannau Cyngori a ffynonellau cymorth tebyg eraill. Bydd eisiau hefyd ddarparu llai o ddeunydd eglurhaol ysgrifenedig wrth weithredu'r system symleiddiedig. Bydd hyn o fantais i gyflogwyr bach sydd yn aml yn aiddysgu'r ddeddfwriaeth unwaith-ar-y-tro hon pryd bynnag y bydd ei hangen arnynt.

Gall yr ymwybyddiaeth well o hawliau a ddaw yn sgîl yr eglurder hwn fod o gymorth i atal cyflogwyr sy'n ceisio'n fwriadol gamarwain gweithwyr ynghylch eu hawliau. Yn yr un modd, bydd yn galluogi cyflogwyr da i fod yn hyderus nad ydynt yn torri'r gyfraith wrth weithredu'r system.

• Estyn hyd seibiant mamolaeth digyflog i 26 wythnos

Bydd mamau sy'n dymuno gwneud yn gallu cymryd mwy o amser yn rhydd o'r gwaith tra bod eu swydd yn cael ei diogelu. Bydd hyn yn galluogi mwy ohonynt i ddechredu pan fydd eu hiechyd wedi adfer ac yn rhoi iddynt fwy o amser i wneud trefniadau priodol ar gyfer gofal plant. Ar ymylon yr amrediad dan sylw, bydd hyn yn galluogi rhai mamau i aros mewn cyflogaeth, gan greu arbedion recriwtio a hyfforddi i'w cyflogwyr.

I ddangos y buddion potensial, pe na bai ond 10% o'r merched hynny nad ydynt ar hyn o bryd yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl seibiant mamolaeth yn dod yn ôl oherwydd cynyddu seibiant mamolaeth, yna gallai cyflogwyr arbed hyd at £35 miliwn bob blwyddyn o ran costau recriwtio yn unig.

- Bydd tua 300,000 o famau'n hawlio TMS bob blwyddyn, sy'n golygu eu bod mewn cyflogaeth cyn rhoi genedigaeth.

- Mae tystiolaeth arolygu (ffynhonnell: astudiaeth 1996 o hawliau mamolaeth) yn awgrymu nad yw rhyw un o bob tair mam yn dychwelyd i'w gwaith ar ôl seibiant mamolaeth (= 100,000 o famau).
- Y costau recriwtio a hyfforddi cyfartalog yw £3,500 am bob swydd wag (ffynhonnell: arolwg CIPD). Pe bai nifer y mamau sy'n dychwelyd i'r gwaith yn cynyddu, byddid yn gostwng costau recriwtio o ryw £35 miliwn [= 100,000 x 0.1 x £3,500].

Costau

- **Estyn hyd seibiant mamolaeth digyflog i 26 wythnos**

I'r graddau bod hyn yn golygu bod mamau'n cymryd cyfnodau hirach o seibiant mamolaeth, bydd yn cynyddu costau i gyflogwyr o ran trefnu gweithwyr eraill yn eu lle.

Mae tystiolaeth bresennol yr arolygon yn awgrymu mai cyfran gymharol fach (tua 25%, mae'n debyg) o'r mamau hynny sydd â hawl i seibiant mamolaeth o 40 wythnos neu ragor a fydd mewn gwirionedd yn manteisio ar y cyfan neu bron y cyfan o'r hawl hon. Felly, mae cynyddu'r hawl uchaf i seibiant mamolaeth, a fydd yn ddigyflog, yn annhebyg o arwain at niferoedd uchel yn manteisio ar y trefniadau.

Cymerir yn ganiataol fod 20%-40% o famau yn cymryd, ar gyfartaledd, chwe wythnos ychwanegol o seibiant mamolaeth (= 60,000-120,000 o famau). Ystyrir bod y rhain wedi eu rhannu 62%:38% rhwng busnesau mawr a bach, yn gyson â'r llafurlu yn ei grynsyth.

Mamau sydd eisoes yn cymryd y cyfnodau hiraf o seibiant mamolaeth fydd yn cyfrif am ran fwy'r cynnydd hwn mewn amser rhydd. Felly, mae eu cyflogwyr yn fwy tebygol nag eraill o fod eisoes yn gwneud iawn am absenoldeb y rhain trwy drefnu gweithwyr dros dro yn eu lle. Cymerwn yn ganiataol fod 95% o fusnesau mawr yn gwneud iawn am absenoldeb o'r fath trwy drefnu gweithwyr dros dro, gyda ffigur cyfatebol o 60% ar gyfer busnesau bach. Cymerir bod cost estyn cyflogaeth gweithiwr dros dro yn cyfrif am 3-5% o'r costau llafur wythnosol, lle cymerir bod cost adleoli mewnol yn cyfrif am 9-15% o'r costau llafur wythnosol.

Enillion cyfartalog merched yw £255 yr wythnos (ar sail Arolwg Enillion Newydd 2000, a chymryd gweithwagedd amser-llawn a rhan-amser gyda'i gilydd). O ychwanegu 30% ar gyfer costau llafur sydd heb ymwneud â chyflogau, ceir cost gyfartalog o £331 yr wythnos. Gan uwchraddio hyn i brisiau 2003/4, ceir cost gyfartalog o £415 yr wythnos.

A chymryd y tybiaethau hyn gyda'i gilydd, y gost i fusnesau bach (h.y. llai na 50 o weithwyr) yw:

$[23,000-46,000 \times 0.4 \times (.09-.15) \times 6 \times \text{£}415] + [23-46,000 \times 0.6 \times (0.03-0.05) \times 6 \times \text{£}415] = \text{£}3.1-10.3$ miliwn

Y gost i fusnesau mawr yw:

$[37-74,000 \times 0.05 \times (.09-.15) \times 6 \times \text{£}415] + [37-74,000 \times 0.95 \times (0.03-0.05) \times 6 \times \text{£}415] = \text{£}3.0-10.1$ miliwn

Cost gyfan = £6 - 20 miliwn

- **Costau gweinyddu unwaith-ac-am-byth i gyflogwyr yn sgîl newid trefniadau tâl mamolaeth**

O newid y system fel hyn, fe greir costau gweinyddu unwaith-ac-am-byth i gyflogwyr mawr sydd â systemau a pholisïau ysgrifenedig presennol. Byddai angen cwblhau'r newidiadau hyn erbyn Ebrill 2003

Yn gyfnewid am hyn, deuai buddion parhaol i fod oherwydd yr amcangyfrifon llai cymhleth fydd eisiau ac, i gwmnïau bach sy'n bwrw cyfrif ad hoc, oherwydd y trefniadau symlach a ddilynir pan fo raid.

- Disgwyliwn y bydd angen i ryw 40,000 o gyflogwyr (mawr) ddiwygio'u systemau cyflogres a gweinyddol i ddarparu ar gyfer y newidiadau arfaethedig i drefniadau tâl mamolaeth.
- Newidiadau (unwaith-ac-am-byth) i'r system yw'r rhain. Disgwyliwn i'r gost nodweddiadol gynnwys deuddydd o amser rheolwr personél a deuddydd o amser gweinyddydd cyflogres (ar sail amseriadau a ddefnyddir yn yr Asesiad o'r Ardrawiad Rheoleiddiol ar gyfer y newidiadau unwaith-ac-am-byth a gyhoeddwyd yn y Gyllideb²)
- Enillion wythnosol crynswth rheolwr personél a chlerc yw £657 a £306 yn eu trefn (ffynhonnell: Arolwg Enillion Newydd 2000). O ychwanegu 30% ar gyfer costau llafur sydd heb ymwneud â chyflogau, ceir costau llafur wythnosol o £854 a £398 yn eu trefn. Ar sail wythnos bum-niwrnod gyfartalog, ceir costau beunyddiol o £171 a £80 yn eu trefn. Gan uwchraddio i brisiau 2003/4 yn gyson ag enillion, ceir costau beunyddiol o £200 a £93.
- Pennir cyfanswm y costau unwaith-ac-am-byth wedyn fel:
 $[40,000 \times 2 \times \text{£}200] + [40,000 \times 2 \times \text{£}93] = \text{£}23.4$ miliwn

Mae'r gost unwaith-ac-am-byth hon yn cynnwys y costau a ddyfynnwyd yn yr Asesiad o'r Ardrawiad Rheoleiddiol i ddarparu ar gyfer y newidiadau hynny a gyhoeddwyd yn y Gyllideb.

² Asesiad Ardrawiad Rheoleiddiol a gyhoeddwyd mewn ateb i Gwestiwn Seneddol rhif 156754 ac sydd i'w weld yn www.dti.gov.uk/er/review.htm.

Amlinelliad o'r system bresennol ar gyfer tâl a seibiant mamolaeth

SEIBIANT MAMOLAETH CYFFREDIN (SMC)

Mae gan bob gweithwraig feichiog hawl i **18 wythnos** (gan godi i 26 wythnos yn 2003) o SMC.

SEIBIANT MAMOLAETH YCHWANEGOL (SMY)

Mae gan weithwyr sydd wedi cwblhau **blwyddyn** o gyflogaeth ddi-dor erbyn yr **11^{fed} wythnos** cyn wythnos ddisgwyliedig y geni, hawl i SMY.

Bydd SMY yn dechrau'n syth ar ddiwedd SMC hyd at ddiwedd y **29^{ain} wythnos** ar ôl y geni, gan gyfrif o ddechrau'r wythnos pan gafodd y plentyn ei eni.

TÂL MAMOLAETH STATUDOL (TMS)

Mae gan weithwyr sy'n bodloni'r amodau cymhwyso canlynol hawl i TMS:

- Maen nhw wedi gweithio i'w cyflogydd am gyfnod di-dor o **26 wythnos** o leiaf, gan ddod i ben gyda'r **15^{fed} wythnos** cyn wythnos ddisgwyliedig y geni (wythnos gymhwyso)
- Mae eu henillion wythnosol gyfartalog dros yr **wyth wythnos** hyd at a chan gynnwys yr wythnos gymhwyso wedi bod o leiaf yr un fath â'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau Yswiriant Gwladol

CYFNODAU RHYBUDD

I gael TMS, mae'n rhaid i'r weithwraig roi gwybod i'w chyflogydd, **21 diwrnod** cyn ei bod yn bwriadu dechrau ei seibiant, am y ffaith ei bod yn feichiog, am wythnos ddisgwyliedig y geni a'r dyddiad y bwriada gymryd ei seibiant.

I ddychwelyd yn gynnar o SMC neu SMY, mae'n rhaid i'r weithwraig roi i'w chyflogydd rybudd **21 diwrnod**.

Gall y cyflogydd ysgrifennu at y weithwraig heb fod yn gynharach na **21 diwrnod** cyn diwedd ei chyfnod o SMC i gael cadarnhad o ddyddiad geni'r plentyn ac i ofyn a yw'n fwriad ganddi o hyd i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl ei SMY. Rhaid i'r llythyr hwn egluro sut y bwrir cyfrif o'i SMY. Rhaid i'r weithwraig hithau ateb cyn pen **21 diwrnod**.

SBARDUN SALWCH

Bydd gweithwraig sy'n absennol o'i gwaith am reswm sy'n ymwneud â'i beichiogrwydd ar ôl dechrau'r **chweched wythnos** cyn wythnos ddisgwyliedig y geni, yn rhoi cychwyn yn awtomatig i'w seibiant mamolaeth.

Amlinelliad o'r system 'newydd' ar gyfer tâl a seibiant mamolaeth

SEIBIANT MAMOLAETH CYFFREDIN (SMC)

Mae gan bob gweithwraig feichiog hawl i **26 wythnos** o seibiant mamolaeth.

SEIBIANT MAMOLAETH YCHWANEGOL (SMY)

Mae gan bob gweithwraig sy'n gymwys i gael tâl mamolaeth statudol hawl i **26 wythnos** ychwanegol o seibiant mamolaeth digyflog a fydd yn dechrau'n syth ar ddiwedd SMC.

TÂL MAMOLAETH STATUDOL (TMS)

Mae gan weithwyr sy'n bodloni'r amodau cymhwyso canlynol hawl i TMS:

- Maen nhw wedi gweithio i'w cyflogydd am gyfnod di-dor o **26 wythnos** o leiaf, gan ddod i ben gyda'r **15^{ed} wythnos** cyn wythnos ddisgwyliedig y geni (wythnos rybuddio)
- Mae eu henillion wythnosol gyfartalog dros y **26 wythnos** hyd at a chan gynnwys yr wythnos rybuddio wedi bod o leiaf yr un fath â'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau Yswiriant Gwladol

CYFNODAU RHYBUDD

Mae'n rhaid i'r weithwraig roi gwybod i'w chyflogydd, yn ystod yr wythnos rybuddio, am y ffaith ei bod yn feichiog, am wythnos ddisgwyliedig y geni a'r dyddiad y bwriada ddechrau cymryd ei seibiant.

Yn ystod yr wythnos rybuddio, mae'n rhaid i'r cyflogydd gydnabod, yn ysgrifenedig, y dyddiad y bwriada'r weithwraig ddechrau cymryd seibiant mamolaeth. Rhaid gwneud yn glir fod disgwyl i'r weithwraig ddychwelyd i'w gwaith ar ddiwedd ei hawl lawn i seibiant mamolaeth, gan nodi'r union ddyddiad (a fydd naill ai chwe mis neu flwyddyn ar ôl ei dyddiad cychwyn), oni rydd hithau, yn ysgrifenedig, rybudd **pedair wythnos** am ei bwriad i ddychwelyd yn gynnar.

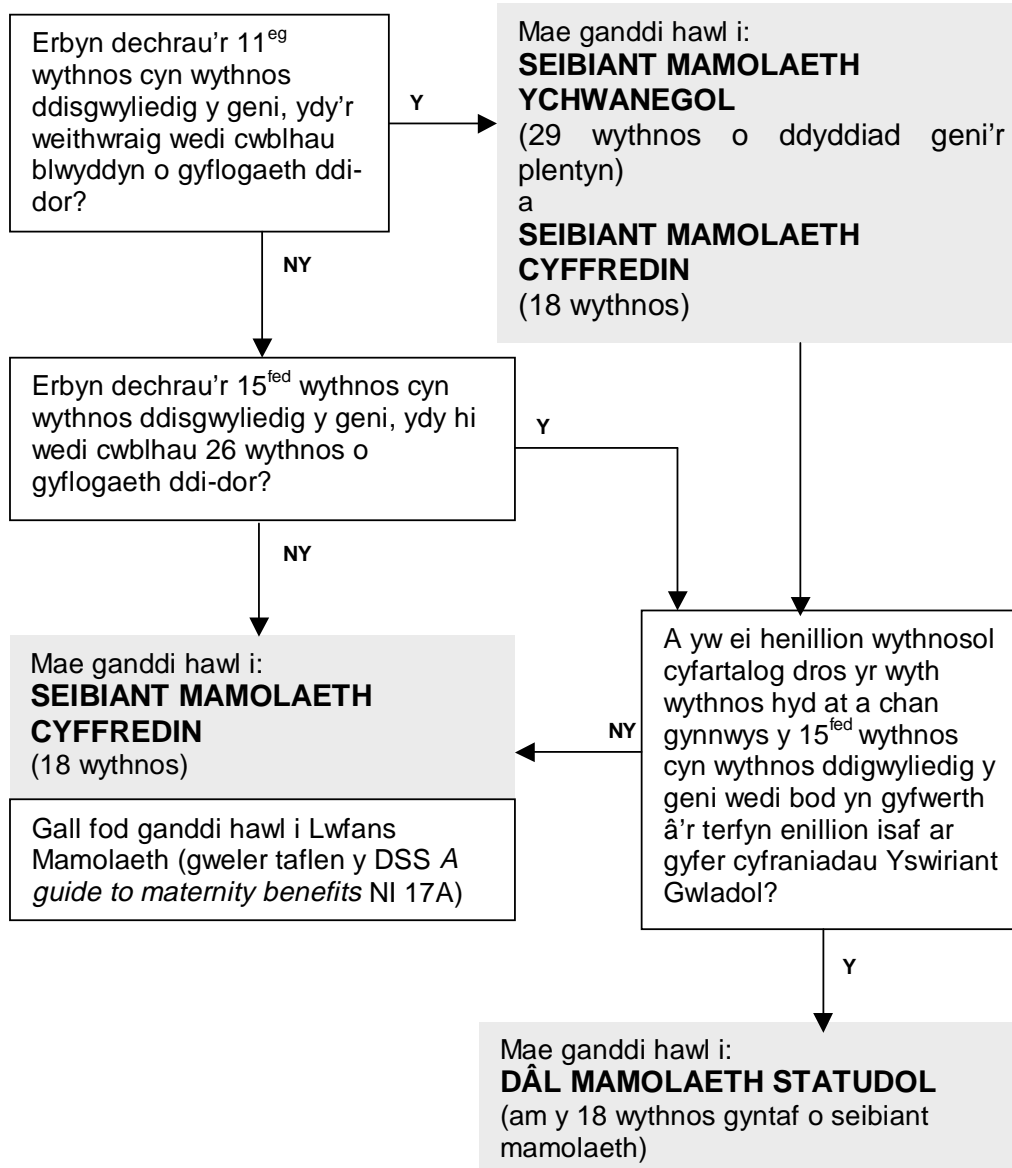
Rhaid rhoi gwybod i'r cyflogydd am unrhyw newid a ddaw i fod, ar ôl yr wythnos rybuddio, i'r dyddiad y bwriedir dechrau'r seibiant mamolaeth, a hynny **bedair wythnos** cyn y dyddiad dechrau newydd, neu mor fuan ag sy'n rhesymol ymarferol.

I ddychwelyd yn gynnar o seibiant mamolaeth, mae'n rhaid i'r weithwraig roi i'w chyflogydd rybudd **pedair wythnos**.

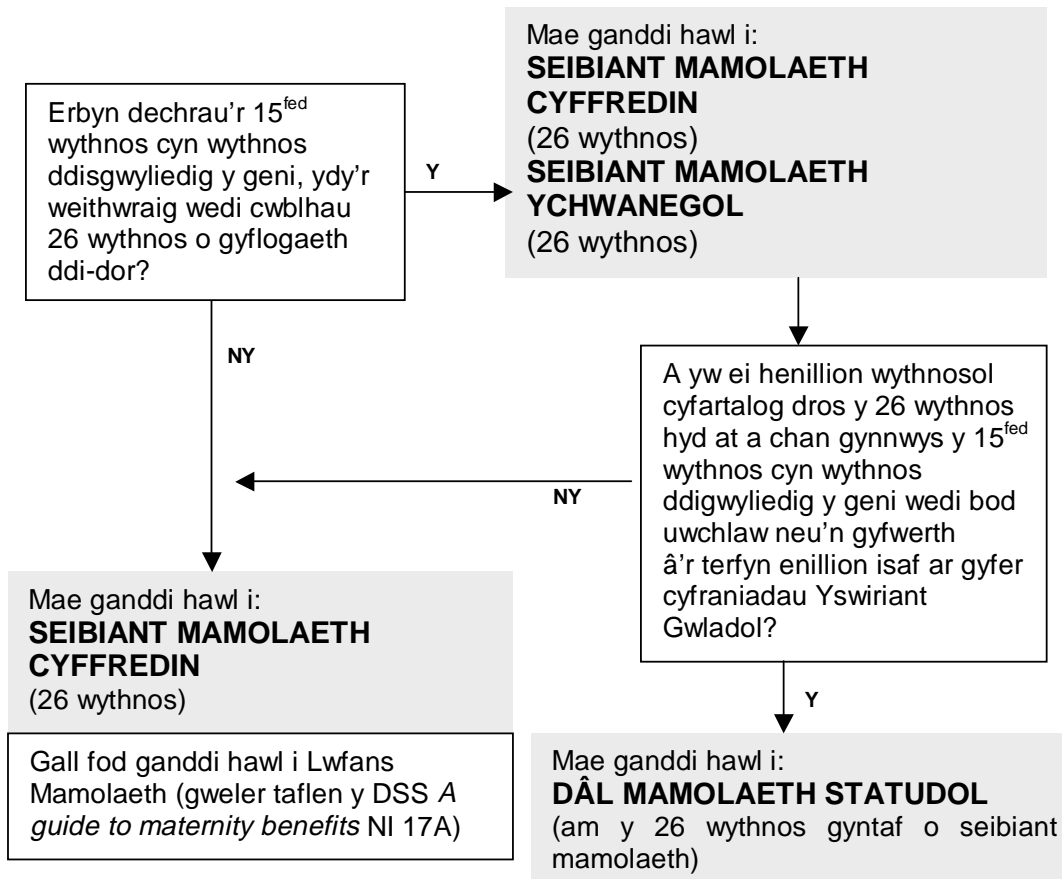
SBARDUN SALWCH

Bydd gweithwraig sy'n absennol o'i gwaith am reswm sy'n ymwneud â'i beichiogrwydd ar ôl dechrau'r **bedwaredd wythnos** cyn wythnos ddisgwyliedig y geni, yn rhoi cychwyn yn awtomatig i'w seibiant mamolaeth.

Gofynion cymhwyso: system bresennol



Gofynion cymhwyso: fframwaith newydd



Llythyr enghreifftiol i gyflogwyr ei ddefnyddio yn yr Wythnos Rybuddio

Dyddiad:

Annwyl [enw'r weithwraig],

Diolch am roi gwybod imi am eich beichiogrwydd a'r dyddiad y disgwylir eich baban. Rwy'n ysgrifennu atoch ynghylch eich seibiant mamolaeth.

Rydych wedi dweud wrthyf y byddech yn hoffi dechrau'ch seibiant mamolaeth ar [rhowch y dyddiad].

Os hoffech newid y dyddiad hwn, rhaid ichi roi gwybod imi o leiaf bedair wythnos (28 diwrnod) ymlaen llaw, neu mor fuan ag y bo'n rhesymol ymarferol, cyn y dyddiad dechrau newydd a arfaethir.

Fel yr ydym wedi trafod, rydych chi'n gymwys i gymryd **26 wythnos o seibiant mamolaeth cyffredin / 26 wythnos o seibiant mamolaeth cyffredin a 26 wythnos o seibiant mamolaeth ychwanegol** [dileer yn ôl yr angen]. Rydych chi wedi dweud wrthyf eich bod yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith a byddaf yn disgwyl ichi ddod yn ôl ar ddiwedd eich hawl lawn i seibiant.

Yng ngoleuni'r dyddiad dechrau a ddewiswyd gennych, bydd hyn ar [rhowch y dyddiad].

Os hoffech chi ddod yn ôl cyn y dyddiad hwn, **rhaid ichi roi imi o leiaf bedair wythnos (28 diwrnod) o rybudd am y dyddiad newydd y bwriadwch dychwelyd.** Os na rowch y rhybudd hwn, mae gennyf yr hawl i ohirio'ch dychweliad tan bedair wythnos ar ôl y dyddiad y rhoesoch wybod imi y byddech yn hoffi dychwelyd yn gynnar.

Byddaf yn falch o drafod yr uchod ac unrhyw agweddau eraill ar eich hawliau mamolaeth.

Yn gywir,